



# แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต  
ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## คำนำ

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในปีงบประมาณต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ  
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
บทนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร  
ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล** **๑**

<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑</b>	<b>บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล</b>	<b>๑</b>
<b>แผนงานที่ ๑.๑.๑</b>	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง	๑
<b>โครงการที่ ๑</b>	วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหารกำลังคน	๑
<b>โครงการที่ ๒</b>	ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน	๔
<b>แผนงานที่ ๑.๑.๒</b>	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต	๖
<b>โครงการที่ ๑</b>	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๖
<b>โครงการที่ ๒</b>	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน	๑๐
<b>แผนงานที่ ๑.๑.๓</b>	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๒
<b>โครงการที่ ๑</b>	พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากรคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
<b>โครงการที่ ๒</b>	สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๕

<b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒</b>	<b>พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</b>	<b>๑๘</b>
<b>แผนงานที่ ๑.๒.๑</b>	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑๘
<b>โครงการ</b>	พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๑๘
<b>แผนงานที่ ๑.๒.๒</b>	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๒๑
<b>โครงการที่ ๑</b>	นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๒๑
<b>โครงการที่ ๒</b>	สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๑

ข

แผนงานที่ ๑.๒.๓	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๔
โครงการ	พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๔

กลยุทธ์ที่ ๑.๓	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒๖
แผนงานที่ ๑.๓.๑	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)	๒๖
โครงการ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๖
แผนงานที่ ๑.๓.๒	พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)	๒๘
โครงการ	พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๘

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ๓๐**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑	พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ	๓๐
แผนงานที่ ๒.๑.๑	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓๐
โครงการที่ ๑	พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีความรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐
โครงการที่ ๒	ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓๖
แผนงานที่ ๒.๑.๒	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๔๐
โครงการ	พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๔๐
แผนงานที่ ๒.๑.๓	พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	๔๓
โครงการ	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๓
แผนงานที่ ๒.๑.๔	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๔๖
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๖

กลยุทธ์ที่ ๒.๒	พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๙
แผนงานที่ ๒.๒.๑	พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๙
โครงการ	พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๙
แผนงานที่ ๒.๒.๒	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๒
โครงการที่ ๑	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๒
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๕๒

กลยุทธ์ที่ ๒.๓	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๖
แผนงานที่ ๒.๓.๑	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๖
โครงการ	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๖
แผนงานที่ ๒.๓.๒	การบริหารจัดการความรู้	๕๙
โครงการ	การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๙
แผนงานที่ ๒.๓.๓	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๖๒
โครงการ	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร	๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๖๖
-----------------	---	----

กลยุทธ์ที่ ๓.๑	ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี	๖๖
แผนงานที่ ๓.๑.๑	ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๖๖
โครงการที่ ๑	การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร : การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๖๖
โครงการที่ ๒	โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๖๙

กลยุทธ์ที่ ๓.๒	เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการการป้องกันการทุจริต	๗๓
แผนงานที่ ๓.๒.๑	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน ๗๓ การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา	
โครงการที่ ๑	การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๗๓
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๖
โครงการที่ ๓	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๘๐
แผนงานที่ ๓.๒.๒	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๓
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๓

โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๓
โครงการที่ ๓	กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๘๓
<hr/>		
กลยุทธ์ที่ ๓.๓	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๖
แผนงานที่ ๓.๓.๑	ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๖
โครงการ	ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๖
<hr/>		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๘๙
<hr/>		
กลยุทธ์ที่ ๔.๑	สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๙
แผนงานที่ ๔.๑.๑	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๙
โครงการที่ ๑	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	๘๙
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร	๘๙
<hr/>		
กลยุทธ์ที่ ๔.๒	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๑
แผนงานที่ ๔.๒.๑	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๑
โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๑
<hr/>		
กลยุทธ์ที่ ๔.๓	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๙๓
แผนงานที่ ๔.๓.๑	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๙๓
โครงการ	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๙๓
แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ		๙๕

## บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ ซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้เชื่อมโยงและถ่ายทอดค่าเป้าหมายกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยวิเคราะห์ บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก และงบประมาณเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณและสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

**แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๑๒ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ**

๑) โครงการวางแผนและการบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของทั้งสองส่วนราชการ

๒) โครงการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) โครงการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

๔) โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มีเป้าหมายที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) จำนวนบุคลากรโอนย้าย/จากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาน้อยกว่าร้อยละ ๑๕ บุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

๕) โครงการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ

๖) โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้สามารถนำวัฒนธรรมไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๙ แผนงาน ๑๑ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ**

๑) โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำรายงานการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีหลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพที่สอดคล้องกัน

๒) โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีเป้าหมายที่สำคัญให้กลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์กรหรือผู้บริหาร ได้รับรางวัลจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕) โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ข้าราชการสายนิติการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมสู่การคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อไป รวมทั้งโครงการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติและพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ข



๖) โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการฯ มีข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๙ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ**

๑) โครงการการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร และโครงการสร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๒) โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการ ที่ดีมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตน ตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการและ โครงการกำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งวินัยข้าราชการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๔) โครงการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ และมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

๕) โครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต และโครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการ ทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และโครงการกำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรม สุจริต (Integrity Culture) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทาง การส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร

๖) โครงการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำความรู้เกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ประกอบด้วย  
๓ แผนงาน ๔ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน  
ในองค์กร (Employee Engagement) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรัก  
ความผูกพันต่อองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข  
อย่างสมดุล

๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) มีเป้าหมาย  
ที่สำคัญให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขผ่านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้

๓) โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ  
สังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) มีเป้าหมายที่สำคัญให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้  
ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมมีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญ  
ต่อการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมรวมทั้งสามารถนำแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง  
ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร  
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อน  
ยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาท  
ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหาร  
กำลังคน

โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ  
ขององค์กร (Workforce Planning)

#### หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการ  
อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม  
สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนสอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย  
พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนโยบาย  
ของผู้บริหาร ประกอบกับปัจจัยภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุง  
โครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคน  
ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมและมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคน  
เป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้  
กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนรองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่ง  
ที่จะเกษียณอายุราชการหรือกรณีต่าง ๆ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗  
เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. ทิศทางการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
  ๒. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนและวิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต
  ๓. การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
  ๔. กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย
    - กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก
    - กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ
    - กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ
    - กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
    - กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร
    - กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป
- สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะนำแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไปปฏิบัติต่อไป

**วัตถุประสงค์**

๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคนรวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปใช้ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

**กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร
๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ๒. มีการเตรียมกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ ๓. มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และอัตรากำลัง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวนและจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวนบทบาทภารกิจ/ระบบงานกระบวนการ/กรอบอัตรากำลัง (ภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุน)</li> <li>- ศึกษา วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในสายงานวิชาการ/ทั่วไป</li> <li>- ศึกษา วิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต</li> </ul> </li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>● มีการกำหนดรูปแบบ เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> <li>● มีการติดตาม ประเมินผลและปรับแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>● มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>● รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## โครงการที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน

### หลักการและเหตุผล

การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้เกิดความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลพร้อมทั้งมีการปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งทั้งจำนวน ระดับ สายงาน และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สะท้อนถึงงาน ภาระหน้าที่ และความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่ง และเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะทำให้การจัดทำแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้มีขนาดกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมตามภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากแนวทางการดำเนินงาน การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ทำให้อัตรากำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีขนาด และเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์

มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างฯ) เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร  
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

### หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยมีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศมั่งคั่ง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็น ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

นอกจากนี้ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา (ว.๕/๒๕๕๗) รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน ได้กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง และสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อใช้ประโยชน์ในการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง



ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับที่ครองอยู่ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

### วัตถุประสงค์

ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### กิจกรรมและการกำหนดร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา แนวทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และทบทวนปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อกำหนดประเด็นการแก้ไขหรือการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>กำหนดประเด็นการแก้ไข หรือการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ</li> </ul>	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายละเอียด มาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</li> </ul>	<p><u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u></p> <p>ความคืบหน้าของร่างมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ตามประเด็นการปรับปรุง</p>	๓๐	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u>
	<p><u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u></p> <p>ดำเนินการต่อเนื่องให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	๓๐	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u>

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ ของตัวชี้วัด	ระยะเวลา การดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> <li>นำร่างแนวทางการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในองค์กร สื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรภายในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กร</li> </ul>	๑๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

**ตัวชี้วัด**

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (จากแผนการดำเนินการ ๒ ปี)

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๒. รายงานการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</li> <li>● มีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ครบถ้วน</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีประเด็นการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างครบถ้วน</li> <li>● ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๘๐</li> <li>● ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วน</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา/บริบทต่าง ๆ) เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร  
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงได้กำหนดแนวทางให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน

โดยที่ มติ ก.ร. ที่ ๔๙/๒๕๕๖ (ว ๒๕) ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบและถือปฏิบัติ บัดนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ถือปฏิบัติตามมติ ก.ร. ดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินการสำรวจว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคลประสบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

ทั้งนี้ ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังไม่มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กิจกรรม

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ
๓. ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในการบริหารงานบุคคล

๔. จัดทำรายงานศึกษา สำรวจ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

## กลุ่มเป้าหมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/คำบรรยายลักษณะงาน

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ผลการสำรวจและข้อมูลจากการประมวลผลสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ</li> <li>ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประมวลผลและสรุปผลแบบสำรวจ เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>จัดทำรายงานศึกษา สำรวจและแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

## ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร  
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๑ พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามา  
ปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา

### หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักและเห็นความสำคัญในการสรรหาคคนดี คนเก่งให้เข้ามา  
ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้วิธีการดึงดูดและจูงใจ เพื่อให้บุคลากรผู้มีศักยภาพที่เป็นคนดี  
คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนาระบบการสรรหา  
บุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแนวทางสรรหาเชิงรุก ประกอบด้วย

๑. การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน
๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร

ซึ่งได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว และได้รายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร.

### เป็นประจำทุกปี

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นปีที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในฉบับที่ ๓ ได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมาย  
เชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้  
หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติ  
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว  
ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร  
ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
และขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร  
เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญ  
ในเรื่องการสรรหาเชิงรุกเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการ  
ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔  
ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์

และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**วัตถุประสงค์**

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดึงดูดกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ การกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร เข้ามาทำงานที่หลากหลายและทันสมัยเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน สอดรับกับกฎหมายหลักของประเทศ มติ ก.ร. และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

**กลุ่มเป้าหมาย**

- ๑. บุคคลภายนอก
- ๒. บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสรรหา/สรรหาเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีวิธีการสรรหาเชิงรุก อย่างน้อย ๑ วิธีการ/หลักเกณฑ์	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

**ระยะเวลาดำเนินการ** เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติใช้ในการดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ส่วนราชการฯ เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสมไปดำเนินการ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ส่วนราชการฯ เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสมไปดำเนินการ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร  
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ และต่อเนื่อง ฉบับที่ ๔ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากร ผู้มีศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง ได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๕ แนวทาง ได้แก่

๑. การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน
๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวโดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามาโดยตลอด และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือ ควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น จึงกำหนดกิจกรรมการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรต่อไป

**วัตถุประสงค์**

เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร

**กลุ่มเป้าหมาย**

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ระยะเวลาดำเนินการ** เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

**เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรอย่างน้อย ๑ รูปแบบ</li> <li>ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และผลการรับรู้ภาพลักษณ์ของกลุ่มเป้าหมายพร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

## ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการ Smart Parliament

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

#### หลักการและเหตุผล

การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบความก้าวหน้าในอาชีพมาเป็นเครื่องมือ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถจัดหาและเตรียมความพร้อมให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต โดยเครื่องมือหรือระบบที่สำคัญ ได้แก่ Career Path, Succession Plan Talent Management และ Job Rotation นอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ซึ่งเป็นระบบที่ให้ค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล

ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาใช้แล้ว พบว่ายังมีปัญหา อุปสรรคที่สำคัญ คือ ระบบดังกล่าวไม่สอดคล้องกันในการดำเนินการของระบบต่าง ๆ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการจะดำเนินการการบูรณาการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์

๑. มีเครื่องมือ/แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามให้มีความรู้ความสามารถ ในการสนับสนุนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมืออาชีพ
๒. ปรับปรุง พัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. มีเครื่องมือ/แนวทางในการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอนาคต

#### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ/กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๒. จำนวนบุคลากรโอน/ย้ายจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์)
๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</li> <li>๒. จำนวนบุคลากรโอนย้าย/จากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา น้อยกว่าร้อยละ ๑๕</li> <li>๓. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๕๐</li> </ol>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

**เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการบูรณาการระบบต่าง ๆ ได้แก่ Career Path (Career Development Plan) Succession Plan, Talent Management และ Job Rotation</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ ๑๐๐ โดยต้องมีการพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์กลไก/เครื่องมือ/การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนบุคลากรที่โอนไปยังส่วนราชการอื่น/ลาออก (ระบุนสาเหตุ) น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)</li> <li>มีรายงานบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๕๐</li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

**หมายเหตุ**

- การโอน หมายถึง การโอนข้ามไปยังส่วนราชการอื่น ไม่รวมถึงการโอนบุคลากรระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ผู้รับผิดชอบ**

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนงานที่ ๑.๒.๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล
- โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้  
ในการปฏิบัติงาน

### หลักการและเหตุผล

กระบวนการบริหารราชการแผ่นดินได้ให้ความสำคัญในการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาปรับใช้ในการทำงาน ตลอดจนกระบวนการบริหารงานบุคคลก็ได้นำคุณธรรมและจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสอง ได้กำหนดให้รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม วรรคสามกำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาจึงได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาขึ้น เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยึดถือปฏิบัติไว้อย่างเคร่งครัด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

### วัตถุประสงค์

๑. นำระบบคุณธรรม (Merit System) ได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความมั่นคงในอาชีพ (Security of Tenure) และความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) มาปรับใช้ในระบบการบริหารงานบุคคล
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคล

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

**เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ เรื่อง ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักเกณฑ์/พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร</li> <li>พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้</li> <li>พัฒนาคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ</li> <li>มอบหมายการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นธรรม</li> </ul> </li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>



## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส  
และเป็นไปตามระบบคุณธรรมของส่วนราชการ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

#### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament” เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานและบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะต้องใช้กลไกและเครื่องมืออันหลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างประโยชน์และส่งผลลัพธ์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับบริการจากงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการยกระดับงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการพัฒนาบทบาทของผู้ทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

#### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย

- ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ	๑. นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมแล้วเสร็จและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่ส่วนราชการฯ ได้พัฒนา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลอ้างอิงชัดเจน พร้อมเสนอคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒  
สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

**หลักการและเหตุผล**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล(Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจและกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ได้พัฒนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น โดยระบบได้ถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกันในลักษณะ Work Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วย โครงสร้างและอัตราค่าจ้างการสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงาน ฯ งานพัฒนาบุคลากร งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานจัดทำบัตรพร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ และข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และบุคคลในครอบครัว โดยระบบงานดังกล่าวได้เริ่มใช้งานมาตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสามารถรองรับและสนับสนุนกระบวนการทำงานที่อาจปรับเปลี่ยน มีความสอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการทำงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้บริการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างทันท่วงที และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

**วัตถุประสงค์**

ปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**กลุ่มเป้าหมาย**

หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS )

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

**เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา และรวบรวมความต้องการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>มีแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความต้องการจากหน่วยงาน ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความต้องการจากหน่วยงาน ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน)</li> </ul>

**ผู้รับผิดชอบ**

๑. กลุ่มงานกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์  
สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)

โครงการ พัฒนารฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**หลักการและเหตุผล**

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดทำโครงการบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. โดยมีผลสำเร็จ คือ ระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งแต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการนำเข้าข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลของระบบ Web Service ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยแล้ว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ Web Service เพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตลอดมา

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นอกจากจะต้องดำเนินการพัฒนารฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันแล้ว จะต้องดำเนินการศึกษา พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) อันเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการยิ่งขึ้นต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร.

**วัตถุประสงค์**

พัฒนารฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กลุ่มเป้าหมาย**

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาและผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</li> <li>บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบูรณาการฐานข้อมูลผ่าน Web Service เป็นต้น</li> <li>ศึกษา พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard)</li> </ul> </li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ)</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์  
สำนักงานสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ให้มีการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดีประพฤติ ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยในส่วนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีเป้าหมายให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน ให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาหลักสูตร แนวทางและรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การดำเนินการที่ผ่านมาตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายสำคัญเพื่อนำหลักสูตรที่ได้ร่วมกันจัดทำขึ้นไปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ โดยบูรณาการหลักสูตรร่วมกัน จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ หลักสูตร โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดทำหลักสูตร ๔ หลักสูตร คือ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หลักสูตรข้าราชการที่ดี ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ได้บูรณาการหลักสูตรสำหรับเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ และสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๒๑ หลักสูตร

ทั้งนี้ ได้มีการสำรวจปัญหา อุปสรรค และมีความเห็นว่าการรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ที่นำมาจัดทำหลักสูตรร่วมของแต่ละสายงาน อาจไม่ครอบคลุมผู้ดำรงตำแหน่ง ตามสายงานของแต่ละหลักสูตรทุกคน ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลเพียงบางส่วนที่นำมาเป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน รวมทั้งมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการรับฟังข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคน ของแต่ละสายงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา และองค์กรต้องปรับตัวและบริหารความเปลี่ยนแปลง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ของทั้งสองส่วนราชการ



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ได้กำหนดตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ให้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนา โดยมีหลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นควรกำหนดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุมทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน ให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

### กิจกรรม

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน ให้มีให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ๑) สายงานนิติการ ทุกระดับ ๒) สายงานวิทยาการ ทุกระดับ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ทุกระดับ ๔) สายงานนักประชาสัมพันธ์ ทุกระดับ

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าสายอาชีพ</li> <li>สำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน</li> </ul>	มกราคม ๒๕๖๖
๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าสายอาชีพ</li> <li>วิเคราะห์ ผลความต้องการพัฒนา กับผลสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากรอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร สำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนารอบหลักสูตร บุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา/หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การให้ทุนการศึกษา</li> </ul>	กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา
๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินงานตามกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัดที่ ๑

- ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา
- ระดับความสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ ฉบับ</li> <li>มีการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถนำรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</li> </ol>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>● สำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับระบบความก้าวหน้าสายอาชีพ</li> <li>● พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน โดยปรับปรุง สารวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา/ หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวัน ในการพัฒนา รวมทั้ง มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน ๔ สายงาน เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self- Learning) การศึกษาดูงาน นอกสถานที่ (Site Visit) การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานผลการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

## ตัวชี้วัดที่ ๒

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</li><li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none"><li>ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li></ul></li><li>รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

### ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ได้กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิชาการ สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวเป็นโครงการต่อเนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้ดำเนินการส่งเสริมข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖ สายงาน รวมจำนวน ๙๓ คน ได้แก่ (๑) สายงานนิติการ (สำนักงานการประชุม สำนักกรมการเมือง ๑ สำนักกรมการเมือง ๒ สำนักกรมการเมือง ๓ สำนักกฎหมาย สำนักวิชาการ) (๒) สายงานวิทยากร (สำนักงานการประชุม สำนักกรมการเมือง ๑ สำนักกรมการเมือง ๒ สำนักกรมการเมือง ๓ สำนักกฎหมาย สำนักวิชาการ) (๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ (สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ) (๔) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ (สำนักงบประมาณของรัฐสภา) (๕) สายงานประชาสัมพันธ์ (สำนักประชาสัมพันธ์ สถานีวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา) (๖) สายงานนักทรัพยากรบุคคล (สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร) ซึ่งผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ ทั้ง ๖ สายงาน ได้ดำเนินการมอบหมายงานให้จัดทำผลงานเชิงวิชาการจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานตามภารกิจ งานตามยุทธศาสตร์) โดยแสดงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อธิบายคุณภาพของงานเชิงวิชาการ (การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และอภิปรายผล) ตลอดจนมีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานการจัดทำเอกสารเชิงวิชาการดังกล่าว โดยกำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย คือ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายมีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งจากการประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานการจัดทำเอกสารเชิงวิชาการของกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ โดยกำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงานในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ๒๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) จะดำเนินการคัดเลือกในสายงานที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติเป็นลำดับแรก)

(๒) ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เป็นร้อยละ ๘๐

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ให้แก่ข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ ในทุกระดับจากทุกสำนัก จำนวน ๔ สายงาน โดยผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ ทั้ง ๔ สายงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จะดำเนินการมอบหมายงานให้กลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ สายงาน จัดทำผลงานเชิงวิชาการจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานตามภารกิจ งานตามยุทธศาสตร์) โดยแสดงรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน อธิบายคุณภาพของงานเชิงวิชาการ (การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และอภิปรายผล) ตลอดจนมีประเมินผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานการจัดทำเอกสารเชิงวิชาการดังกล่าว ได้แก่ ๑. สายงานนิติการ ๒. สายงานวิทยาการ ๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๔. สายงานประชาสัมพันธ์

## วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิชาการสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## กิจกรรม

**แผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ** ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม

**กิจกรรมที่ ๑** สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานภายในและผู้รับบริการ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรครูปแบบแนวทางการพัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

**กิจกรรมที่ ๒** พัฒนาหลักสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นวิชาการและความเป็นมืออาชีพในสายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค รูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นวิชาการและความเป็นมืออาชีพ จำนวน ๔ สายงาน คือ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนักประชาสัมพันธ์

- พัฒนาหลักสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นวิชาการและความเป็นมืออาชีพ จำนวน ๔ สายงาน คือ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนักประชาสัมพันธ์

กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้มีการพัฒนางานวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ข้าราชการประเภทวิชาการ ในทุกระดับจากทุกสำนัก จำนวน ๔ สายงาน ดำเนินการจัดทำเอกสารเชิงวิชาการตามแบบมอบหมายงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลความพึงพอใจของผลงานการจัดทำเอกสารเชิงวิชาการ

**กลุ่มเป้าหมาย**

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ สายงาน ในทุกระดับจากทุกสำนัก ประกอบด้วย

๑. สายงานนิติการ
๒. สายงานวิทยาการ
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์
๔. สายงานประชาสัมพันธ์

**ตัวชี้วัด**

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงานในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
๒. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ : ผู้รับบริการ หมายถึง สมาชิกรัฐสภา บุคลากรภายในสังกัด หรือผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖



เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการตามแผนการการส่งเสริมความเป็นวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ร้อยละ ๘๐</li> <li>● ดำเนินการตามแผนการการส่งเสริมความเป็นวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ร้อยละความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กร  
คุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

### หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขัน ได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทัน ในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมของผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีหลักสูตรผู้นำการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการพัฒนาผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ต่อยอด จากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุน ต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ระดับบุคคล ประชาชน ที่จะได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรม มีพฤติกรรมที่สะท้อน การมีคุณธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้กำหนดแนวทางการสร้างเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้าง ให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม โดยเสริมสร้างให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมโดยดำเนินการ ภายใต้อำนาจการส่งเสริมจริยธรรมนำทีมงาน (ระดับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) โดยมุ่งเน้นเสริมสร้าง ความรู้ในเรื่องหลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหลังจากการเข้าร่วมโครงการ จะนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

**กลุ่มเป้าหมาย**

ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรม/แนวทางเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติ ตามหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร
๓. จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. หลักสูตรหลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับกลุ่มเป้าหมาย	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๒. ดำเนินการตามรูปแบบ/กิจกรรม/แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม สำหรับกลุ่มผู้บริหาร และนำแนวทางมาปรับใช้ กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

**ระยะเวลาดำเนินการ** เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development) ตามหลักทศพิธราชธรรม รวมทั้งแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม (สำหรับกลุ่มผู้บริหาร)</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการจัดหลักสูตร/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามระดับคะแนนที่ ๑ ที่กำหนด โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล</li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรหลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament โดยมีประเด็นการพัฒนาที่ ๑ คือ พัฒนาการให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament และประเด็นที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาขึ้น เพื่อกำหนดบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้าง ความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีนวัตกรรมบริการ หรือ นวัตกรรมกระบวนการ เพื่อปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สำนักสารสนเทศจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนได้

## กิจกรรม

๑. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหาร
๒. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี
๓. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ
๔. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

## กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

**กลุ่มที่ ๑** ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ

**กลุ่มที่ ๒** ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๓** ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง ประภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๔** ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้น เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

## ตัวชี้วัด

### ผลผลิต

ผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่สำนักงานฯ กำหนด

### ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาท พฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ กลุ่มเป้าหมาย ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้อง ตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา ให้มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                         <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๔๕ - ๔๙ ได้คะแนน ๑.๕๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๕๐ - ๕๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์  
สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบทบาทและภารกิจสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และการประสานงานติดต่อกับรัฐสภาต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดให้การใช้ทักษะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็น ตามมาตรฐานความรู้ทักษะสมรรถนะของข้าราชการรัฐสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพด้านการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนดและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติในวาระงานด้านต่างประเทศ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม
๒. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

### กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ



**กลุ่มเป้าหมาย**

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างประเทศ เช่น นักกฎหมาย นิติบัญญัติ นักวิเทศสัมพันธ์ หรือวิทยากรประจำคณะกรรมาธิการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติด้านการต่างประเทศ

**ตัวชี้วัด**

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง

๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

**ระยะเวลาดำเนินการ** เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</li> <li>ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                         <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๕๐ - ๕๔ ได้คะแนน ๐.๔๐ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานภาษาอังกฤษ  
สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาการพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้มีการนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ภายใต้ชื่อ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” โดยเพิ่มหัวข้อวิชาจากเดิมจำนวน ๖ หัวข้อวิชา ประกอบด้วย

หัวข้อวิชา : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว

หัวข้อวิชา : การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หัวข้อวิชา : กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน

หัวข้อวิชา : สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้ง

### โดยสันติวิธี

หัวข้อวิชา : ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ

หัวข้อวิชา : คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมเพื่อทบทวนและเสริมสร้างความรู้ในหัวข้อวิชาที่เพิ่มเติมขึ้นตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ได้มีการปรับปรุงให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาที่ครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่กำหนด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นิติกระระดับเชี่ยวชาญ) ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกระระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกระระดับชำนาญการ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อได้แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### กิจกรรม

๑. แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการ ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสายงานนิติการที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการปรับปรุงแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ดำเนินการกำหนดแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	๒. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทบทวนระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</li> <li>● มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</li> <li>● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๗๐- ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>● รายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒      พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ
- แผนงานที่ ๒.๒.๒    พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ ๑      พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ ๒      พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

**หลักการและเหตุผล**

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้ความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้ความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจหน้าที่ในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้เสียงประชาชนสะท้อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งมีการปฏิบัติงานสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้นตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและให้ความเห็นทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา รวมทั้งบทบาทภารกิจใหม่ของรัฐสภาตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ ซึ่งกำหนดให้ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการตรากฎหมาย การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา ให้ความรู้ ความสามารถทักษะ และศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

อนึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในด้านของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกรัฐสภาและคณะกรรมการการที่เพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะสถาบันวิชาการด้านการเมืองการปกครองในกำกับของประธานรัฐสภา อีกทั้งต้องดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ในด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพคน จึงได้จัดการเรียนการสอน “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ” เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้มีการต่อยอดเพิ่มเติม

เกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการร่างและวิเคราะห์ร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบการออกกฎหมาย การเขียนงานวิชาการและการวิจัยกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

### วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง มาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กิจกรรม

#### โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติแต่ละชั้นให้สอดคล้องตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓. สำรวจความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้บังคับบัญชา สมาชิกรัฐสภา คณะกรรมาธิการ)
๔. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

#### โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ผ่านมา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่
  - ๑) หมุนเวียนการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านนิติบัญญัติ (Job Rotation)
  - ๒) การพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
  - ๓) การมอบหมายงานให้ตรงตามภารกิจของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
  - ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและระบบงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

### กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ตัวชี้วัดที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)

## ตัวชี้วัดที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรกฏหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรกฏหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางเบื้องต้นการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรกฏหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรกฏหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒. ผลการปฏิบัติงานของนักรกฏหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

## ตัวชี้วัดที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักรกฏหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรกฏหมายนิติบัญญัติ)

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแนวทางการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติ และระบบการกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรกฏหมายนิติบัญญัติ)
๓	● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติ ร้อยละ ๘๐ ● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักรกฏหมายนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐
๕	● รายงานผลการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานของนักรกฏหมายนิติบัญญัติเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



## ตัวชี้วัดที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค การพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ</li><li>มีแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>มีการดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li><li>มีการดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

### ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชน

การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) มีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนากลอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

๒. กำหนดแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาที่สร้างความสำเร็จร่วมกัน กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ

แอปพลิเคชันต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของ หน่วยงานและรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครอบคลุมรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดให้มีโครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model) ด้วยการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศของสำนักงานฯ ที่สนับสนุน กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### กิจกรรม

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร

๒. สร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศ ของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

๓. พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

## กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>มีแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่<ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning</li><li>การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ในการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน</li><li>พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li></ol></li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๘๐</li><li>ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๑๐๐</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

## ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการ โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงาน จัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กร ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีเป้าหมาย ในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและ มีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงาน ที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ จากประเด็น การพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑. พัฒนาการก้าวสู่ Digital Parliament ๒. ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ และ ๔. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มาพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น รวมทั้ง

การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

### กิจกรรม

๑. ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดการความรู้
๒. การสัมมนาการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. การจัดนิทรรศการแสดงองค์ความรู้ของคณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้
๔. การให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร

**หลักการและเหตุผล**

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมีอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าประสงค์ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนวัตกรรมที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการจัดทำกรอบการประเมินผลหรือตัวชี้วัดของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Potential Base) ภายใต้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสร้างนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ แก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ โดยกำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการดำเนินการจัดทำข้อเสนอ การพัฒนานวัตกรรม และนำข้อเสนอนวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการแล้วไปปฏิบัติและ ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามข้อเสนอที่กำหนด ทั้งนี้ นวัตกรรมภาครัฐเป็นงานของหน่วยงานรัฐ ที่เกิดขึ้นใหม่จากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ที่สร้างขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่า (Public Value) หรือประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นนโยบายใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่งสามารถจำแนก นวัตกรรมเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและ กฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ
๒. นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้าง คุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ ประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น
๓. นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ



ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามตัวชี้วัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงจัดโครงการขับเคลื่อน นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปสู่องค์กร แห่งนวัตกรรม การศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมหรือประสานขอข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเผยแพร่ ให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดแนวคิด และแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม และกิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และ มอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสู่การเป็น Smart Parliament ตลอดจนการขับเคลื่อนการพัฒนาวัตกรรมการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน
๔. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

### กิจกรรม

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม และการศึกษาดูงาน

๑. เสวนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “การสร้างและพัฒนานวัตกรรมภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม”
๒. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปราย เรื่อง “แนวทางการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม”

๓. ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมดีเด่นแห่งชาติและหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรมจำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ ภาครัฐ ๒ หน่วยงาน และภาคเอกชน ๒ หน่วยงาน โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น ๒ กลุ่ม ๆ ละ ๕๐ คน ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานภาครัฐ ๑ หน่วยงาน และภาคเอกชน ๑ หน่วยงาน หรือประสานขอข้อมูลด้านนวัตกรรมเพื่อนำมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

#### กิจกรรมที่ ๒ การถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น

๑. เสวนาถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament

๒. จัดแสดงนิทรรศการผลงานนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ประกาศผลและมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

#### กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมฯ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน

#### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ

#### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑) <b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒) <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ แก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ</p>	<p>๑) <b>เชิงปริมาณ</b> หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม (จำนวนนวัตกรรมอ้างอิงตามตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</p> <p>๒) <b>เชิงคุณภาพ</b> หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงนโยบาย การให้บริการ การบริหาร หรือการพัฒนาองค์กร</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลอ้างอิงชัดเจน</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะอนุกรรมการจัดโครงการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑      ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑   ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๑      การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร : การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**หลักการและเหตุผล**

จากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์ปลูกฝังกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมและส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ในทุกระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการต่อยอดจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ ตั้งแต่ ระดับบุคคล ประชาชนที่จะได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรม มีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” น้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและในระดับสังคม ครอบครัว ชุมชน อีกทั้งองค์กรทุกภาคส่วนจะมีศักยภาพความสามารถในการพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมที่เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในรูปแบบวิถีใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้จัดกิจกรรมพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับเครือข่ายผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเครือข่ายภายใน และเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมรณรงค์ส่งเสริมที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และร่วมกันกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีงาม เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

### กิจกรรม

การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๒. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทาง / รูปแบบ / กิจกรรมเพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ รูปแบบ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการนำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดีของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑      ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑    ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒      โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึก ของการเป็นข้าราชการที่ดี

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ ให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ได้แก่ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และซื่อสัตย์สูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและ จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนา บุคลากรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลุกฝังค่านิยม องค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมมี เป้าประสงค์หลัก คือ สร้างกระบวนการสนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติ ตามประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินงานตามประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่และสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัด และประเมินผลการดำเนินงานตามประมว ลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยได้กำหนดให้มีการส่งเสริมผู้นำ และองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ในการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร สำนักพัฒนาบุคลากรจึงมีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภทคือ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง กิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง ๒๗ หน่วยงาน การเผยแพร่แนวทาง/มาตรการให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) การถอดบทเรียน รวมทั้งการถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น)

### วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

### กิจกรรม

**โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้**

๑. กิจกรรมมอบรางวัลและเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภายึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมเพื่อยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส เป็นกิจกรรมที่มีกำหนดจัดขึ้นเพื่อมอบรางวัล



๑) มอบเข็มเชิดชูเกียรติและโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น สำนักงานละ ๔ คน รวมจำนวน ๘ คน ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) มอบโล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรให้แก่ส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานละ ๓ รางวัล รวมจำนวน ๖ รางวัล ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๗

๒. กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เป็นกิจกรรมสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการรณรงค์ เผยแพร่ หลักคุณธรรมจริยธรรม ร่วมงานวิชาการรวมทั้งจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนดให้เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับเครือข่ายภายนอกและเครือข่ายภายใน โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเผยแพร่ผลงานการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

- ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึก ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕
- ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป	๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่ผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินกิจกรรมการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของส่วนราชการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ</li> <li>รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ  
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน  
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ

### หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและ  
ผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒  
และได้แจ้งให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบและนำไปถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓  
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดำเนินการส่งเสริม ขับเคลื่อน  
และผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนใช้  
กลไกและระบบการบังคับใช้ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริม  
รณรงค์ เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการวางระบบการขับเคลื่อนประมวล  
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้มีการดำเนินอย่างเป็นระบบ  
ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา  
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อ  
การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มี  
ขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด)  
สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้มีการกำหนดแนวทาง  
การดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ตลอดจน  
ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมาย  
เพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์  
ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทย  
ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางการส่งเสริมการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. เพื่อติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนฯ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนฯ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กรรวมทั้งได้รับ ผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๙.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผลการประเมินร้อยละ ๙๗.๒๑ (ระดับ AA) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

**มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

#### แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

- ๑.๑ ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- ๑.๒ ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๑.๓ ดำเนินการขยายเครือข่ายองค์กรคุณธรรม
- ๑.๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใส รวมทั้งจัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก

## มาตรการที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

### แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๒.๑ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีทางวัฒนธรรม และนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต

๒.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (จิตสาธารณะ)

## มาตรการที่ ๓ การสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

### แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๓.๑ ขับเคลื่อนและประเมินการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการรัฐสภา

๓.๒ สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการของชมรม STRONG MODEL

๓.๓ ขับเคลื่อนมาตรการสนับสนุนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ โดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้กำหนดแนวทางมาตรการ กลไก และกำกับติดตามการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมโดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

**ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม** คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

**ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม** คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้การทำมาความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องเกิดความยั่งยืนได้

**ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ** คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพ และคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงานปป.ช) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะ และปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจะมีการสำรวจ และแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองจากบุคคลภายในหน่วยงานภาครัฐนั้น และจากบุคคลภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐนำมาประเมินผล ซึ่งกำหนดระดับผลการประเมินจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการเป็นการบูรณาการการดำเนินการทั้งสองส่วนร่วมกัน จึงได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารักษามาตรฐานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม และมาตรฐาน และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖



เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยต้องมีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการดำเนินการที่ผ่านมา การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาตรการ/แนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์การคุณธรรม มาตรการ/แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น และแผนดังกล่าวต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ประเมินฯ และเสนอ ก.ร. ตามลำดับ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. เพื่อพิจารณา ตามลำดับ</li> <li>มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า AA</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ  
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน  
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย  
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

### หลักการและเหตุผล

ตามที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

ดังนั้น เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการจัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือระเบียบการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัยเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ดังกล่าว เช่น การเดินทางไปต่างประเทศต้องเสนออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการ เป็นต้น

๒. จัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งถูกลงโทษทางวินัยมีความรู้ ความเข้าใจถึงกระบวนการในการอุทธรณ์การถูกลงโทษ เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกลงโทษทางวินัย

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยข้าราชการ รัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อมีคู่มือเผยแพร่ด้านวินัยผ่านช่องทางต่างๆ

## กิจกรรม

๑. จัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เผยแพร่คู่มือและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสถิติผู้กระทำความผิดวินัยที่ได้มีการรายงานมายัง ก.ร. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินกิจกรรมต่อไป

## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

## ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ
๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ	๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลง
๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์เรื่องวินัยข้าราชการรัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการรณรงค์ และส่งเสริมการรับรู้ เรื่องการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนบุคลากรที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน</li> <li>รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อกณะกรรมาธิการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต
- แผนงานที่ ๓.๒.๒ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

#### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานให้เกิดการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สร้างเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ส่งเสริมให้มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง หรือกฎหมายอื่นให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตแก่เครือข่ายภาคประชาชน ภาคเอกชน รวมถึงกลุ่มเด็กและเยาวชน

สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมมือกันในการส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตมาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) โดยดำเนินการตามกรอบแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการในการต่อต้านการทุจริต การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็งต่อไป และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการขับเคลื่อนกิจกรรมตามยุทธศาสตร์และแผนขับเคลื่อนดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยกย่องจากสำนักงานสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงด้านทุจริต จึงได้จัดทำแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงด้านทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รักษาความเข้มข้นการเป็นองค์กรจิตพอเพียงด้านทุจริต และการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และเสริมสร้างให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ รักษาไว้ซึ่งหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส และมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสไม่น้อยกว่าระดับดีมาก รวมทั้งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวมที่กำหนดให้แนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงมีการจัดทำแผนป้องกันการทุจริต และประวัตินิชอบของส่วนราชการ และแผนบริหารความเสี่ยงด้านการป้องกันการทุจริตโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง Strong Model และมีการประเมินการบริหารงานสุจริต (Work Integrity) การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม การบริหารงบประมาณ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อหาแนวทางการป้องกันการทุจริตและประวัตินิชอบในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการทุจริตและประวัตินิชอบในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อรักษาระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

### กิจกรรม

๑. จัดทำแผนป้องกันการทุจริตและประวัตินิชอบของส่วนราชการ และแผนบริหารความเสี่ยงด้านการป้องกันการทุจริต
๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง Strong Model (กิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต)
๓. กิจกรรมประเมินการบริหารงานสุจริต (Work Integrity) การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม การบริหารงบประมาณ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

จำนวนแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ แนวทาง	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานแผนงานและโครงการ  
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

### หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนงานส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดนมุ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงวัฒนธรรมเสนอ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและดำรงตนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีขีดความสามารถสูง มีปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีงาม อันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดำรงตนอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี รวมถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ มีความสามารถในการบริหารชีวิตให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งต่อทั้งทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการป้องกันการกระทำผิดด้านการทุจริตต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตน



เป็นข้าราชการที่ดีและเป็นคนดีของสังคม มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรต้นแบบ และขยายผลกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการขยายผลกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกปี เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

**กิจกรรม :** **โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

เป็นส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ภายใต้รูปแบบกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่บุคลากร และมีการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้ดำรงตนอย่างสมดุลบนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว

**กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ตัวชี้วัด**

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนที่กำหนด	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบกิจกรรม</li> <li>มีแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติฯ และตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติฯ และตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้               <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กร บรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านสุขอนามัย
๒. ด้านปลอดภัยและป้องกันภัย
๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ด้านสวัสดิการ
๕. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุข ความสมดุล ทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว มากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พร้อมดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรองสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันในองค์กร มีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

## กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
- ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผูกพันในองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร</li><li>มีแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๘๐</li><li>ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ร้อยละ ๑๐๐</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none"><li>ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li><li>ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน</li></ul></li><li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

## ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

### หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากองค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวังแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” คือ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรและครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สมบูรณ์มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม
๒. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของดำเนินการ ตามแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๒. ร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>มีแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li><li>ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none"><li>- ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li><li>- ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li><li>- ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li><li>- ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑ คะแนน</li></ul></li><li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

## ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริการการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๓      ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
(Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑    ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
(Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ            ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม  
(Corporate Social Responsibility : CSR)

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ในกลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานให้มีการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาด้านจิตใจ เกิดสำนึกต่อสังคมและมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น จึงได้จัดโครงการส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

### วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและการสร้างสังคมให้น่าอยู่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามมีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐</li> <li>ดำเนินการตามมีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และการสร้างสังคมให้น่าอยู่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๗๔ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)



## แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการ ดังนี้

๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากรได้เป็นอย่างดี

๒. มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำกับ ตรวจสอบการดำเนินการ อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน)

๓. ควรมีแนวทางการบูรณาการแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่คล้ายกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแนวทางในการบูรณาการดำเนินการของแผนงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ของส่วนราชการ

๔. ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป หากแผนงานใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ควรเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง /ผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาปรับแผนการดำเนินการและกำหนดแผนการดำเนินการ/แนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. ในการดำเนินการในบางแผนงานที่ค่อนข้างยากหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรต้อง กำกับ ติดตาม การดำเนินการ พร้อมทั้งสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนงานดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม